



FICHE PRATIQUE

LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Consternant mais réel constat dans le secteur associatif : la représentation du personnel dans nos structures reste anecdotique, en dépit des obligations légales incombant à nos employeurs. Nombre d'adhérents, forts de la constitution d'un mouvement syndical à leur image, nous remontent aujourd'hui les démarches entamées au sein de leurs associations pour réparer ce regrettable oubli et rétablir une organisation des revendications et aussi un certain équilibre dans le rapport de force employeur/salariés, qui jusque-là faisait défaut ; ainsi ils attendent d'ASSO un accompagnement tout au long de ce processus. Aussi, à un stade où ASSO se développe et doit convaincre de sa légitimité, il souhaite donner à ses adhérents les outils de base qui les aideront à porter leurs revendications dans leurs associations.

La force de notre mouvement syndical reposera sur la structuration de ce rapport de force employeurs/salariés, souvent non assumé dans nos organisations, et que nous avons tant de fois dénoncé par l'image du syndrome de Stockholm. Et cette structuration passe notamment par les notions de droit encadrant toute démarche, à commencer par la représentation des salariés.

Salarié militant : défends tes droits ! Et ça commence dans ton association !

Références et liens utiles
Cahier stagiaire n°2 : « Formation syndicale : Délégué-e-s du personnel »
Textes de loi (références) : L2312-1 à L2312-8, L2314-1 à L2314-31, R2314-1 à R2314-3.k

Pour plus d'information, contactez ASSO : gt-outils-info-droit contact@syndicat-asso.fr - http://www.syndicat-asso.fr/
ASSO – c/o Solidaires - 144, boulevard de la Villette – 75019 PARIS



Combien de délégués du personnel dans mon association ?

Toute association qui compte un minimum de 11 salariés dans ses effectifs, doit avoir au moins un délégué du personnel titulaire élu et un suppléant.

Seuil selon les effectifs	Existence de collèges distincts	Nombre de délégué du personnel titulaire	Nombre de délégué du personnel suppléant
De 11 à 25 salariés	**Non**	**1**	**1**
De 26 à 74 salariés	**Oui - *à partir de 50 salariés***	**2**	**2**
De 75 à 99 salariés	**Oui**	**3**	**3**
De 100 à 124 salariés		**4**	**4**
De 125 à 174 salariés		**5**	**5**
De 175 à 249 salariés		**6**	**6**
De 250 à 499 salariés		**7**	**7**

Attention !

Certaines conventions collectives, comme celle du secteur de l'animation, permettent aux associations signataires d'organiser l'élection d'un représentant du personnel à partir d'un effectif minimum de 6 salariés. **Pensez à bien vous renseigner sur les dispositions et aménagements prévus dans les accords de branche ou conventions collectives** auxquelles vos associations sont peut-être rattachées.

Le comptage des effectifs : mode d'emploi

Il est calculé sur le nombre de salariés atteint durant 12 mois, consécutifs ou non, sur les 3 années précédentes.
Les contrats pris en compte : les CDI, les contrats de travail suspendus, les salariés au prorata du temps de présence dans les 12 mois précédents (CDD, travailleurs temporaires).
Sont exclus de ce comptage : les apprentis, les contrats de formation en alternance, les cadres représentants l'employeur, et les contrats remplaçant explicitement un salariés absent, stagiaires…



Au juste, qu'est-ce que ça implique d'être élu délégué du personnel ?

Le DP est élu pour défendre les salariés au sein de l'association, faire respecter leurs droits et porter leurs réclamations. A ce titre il est tenu :

1. de **prendre des contacts personnels avec les salariés**

2. de **rencontrer l'employeur** *au moins une fois par mois* et de lui remonter les réclamations exprimées par les salariés, individuellement ou collectivement, concernant l'exercice de leur travail : l'application du droit et des accords et conventions collectifs applicables dans la structure, les salaires et indemnités ou encore les conditions d'hygiène et de sécurité.

3. Il peut **saisir l'inspection du travail** pour toute plainte ou observation du personnel, et lui demander de venir dans les locaux en cas de litige.

4. de **communiquer à l'ensemble des salariés** les renseignements qu'il doit porter à leur connaissance : comptes-rendus des réunions avec l'employeur, listes de réclamations…

Les réunions mensuelles avec l'employeur organisées à l'initiative de ce dernier, exigent du DP qu'il remette les questions par écrit, 48 heures avant la date prévue pour la réunion. L'employeur y répondra dans un premier temps oralement durant l'entretien, puis par écrit à l'attention des DP, dans un délai de 6 jours après la réunion.
Le temps accordé à ces réunions ne doit pas être limité par l'employeur. Si celui-ci décidait de restreindre le temps et ainsi d'empêcher l'épuisement de l'ordre du jour, il commettrait alors un délit d'entrave.

L'assistance d'un salarié à l'occasion de **l'entretien préalable de licenciement** est possible pour tout salarié de l'association mais, dans la pratique, elle incombe très souvent au DP.



Les moyens mis à sa disposition

Un crédit d'heure

Le DP titulaire – officiellement, le suppléant n'en bénéficie pas, sauf accord collectif, ou lorsque, le titulaire étant absent, il le remplace – dispose d'heures de délégation mensuelles et non reportables, pour mener à bien sa mission. Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas déduit de ce crédit d'heure.
Pour une association de 11 à 49 salariés, le crédit d'heures de délégation s'élève à 10 heures minimum ; pour les associations de 50 salariés et plus, à 15 heures minimum.

Un local dédié (ou commun avec le Comité d'Entreprise) digne d'accueillir des entretiens et des êtres humains !
Donc chauffage et éclairage sont de rigueur ! Le droit d'affichage sur un espace dédié et aux portes d'entrée des lieux de travail

Le droit d'alerte

Si le DP constate une « atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché », il peut saisir l'employeur et demander à ce qu'une enquête soit menée et que des mesures appropriées soient prises. En cas de désaccord entre l'employeur et le DP sur la situation, le DP peut alors saisir, avec l'accord du salarié concerné, le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes pour demander le retrait des mesures mises en cause. Cette procédure concerne tous les cas de discrimination observables (embauche, rémunération, affectation, mutation, promotion professionnelle) mais aussi de harcèlement.

Les ressources et documents légaux

Le registre spécial des DP

Il contient les **questions posées par écrit à l'employeur** à l'occasion des réunions mensuelles, ainsi que les **réponses** données par ce dernier, **également par écrit**, dans les 6 jours suivant l'entretien, et qui y sont consignées par le DP.

Le registre unique du personnel

Ce registre consigne, par ordre d'embauche, les noms et prénoms de tous les salariés occupés dans l'association ainsi que les mentions suivantes : nationalité, date de naissance, sexe, emploi, qualification, dates d'entrée et de sortie de la structure.

La convention collective à laquelle l'association est rattachée, le cas échéant.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels



Elire ses délégués du personnel

Se présenter pour Solidaires - ASSO

Qui peut demander la tenue des élections ?

N'importe quel salarié peut le faire, par écrit, à l'attention de l'employeur. Ce salarié est alors protégé durant 6 mois, à compter de sa demande écrite. Cette protection n'est valable que pour un seul salarié et seulement si sa demande est suivie d'un courrier d'une organisation syndicale confirmant cette demande.

Qui peut se présenter ?

Toute personne étant salariée de l'association depuis au moins 1 an, qu'elle soit en CDI ou en CDD. Elle est également protégée pour une durée de 6 mois à compter de l'annonce de sa candidature.
D'autres cas de figure sont à négocier dans le protocole pré-électoral (salariés ayant effectué plusieurs CDD successivement en respectant le délai de carence…)

Qui vote ?

Tout salarié étant dans l'association depuis 3 mois au minimum.



Les étapes

#1 - Négociation du protocole pré-électoral

"

Elle a lieu entre 6 semaines et 1 mois avant la date prévue pour le 1er tour, et doit être annoncée publiquement sur le lieu de travail. Elle est assurée par l'employeur ainsi que ses représentants et les syndicats représentés dans l'association comme ceux intéressés à participer à ces élections (à condition d'exister légalement depuis 2 ans et de compter 2 adhérents minimum dans l'association).

Les effectifs sont calculés sur la base du registre du personnel sur les 3 années précédentes ; il peut alors se négocier la participation aux élections de personnes en service civique dans la structure.
La durée du mandat est également discuté dans ce cadre : il est de 4 ans par défaut, mais peut être abaissé à 3 ou 2 ans.
Les périmètres des élections sont décidés à cette occasion (par exemple si l'association compte plusieurs bureaux en France) ainsi que les collèges s'ils ont lieu d'être (collège cadre, collège employé…).

#2 - Dépôt des listes et des professions de foi

"

Les listes du premier tour doivent être déposées par les syndicats comptant des adhérents dans l'association. Ces listes doivent comporter autant de candidats aux postes de titulaires que de suppléants, les deux postes étant élus de façon différenciée. A noter qu'il est possible de présenter une liste commune avec un autre syndicat.

Toute liste syndicale ayant obtenu au premier tour au moins **10% des votes exprimés** permettra à son syndicat d'être considéré comme représentatif dans sa structure et son secteur. Cela donne droit notamment à la nomination d'un délégué syndical dans l'association.

#3 - Les élections

"

1er tour de vote : seules les listes syndicales peuvent se présenter, et ce même si leurs syndicats n'ont pas participé à la négociation du protocole pré-électoral.

Si le taux de participation au 1er tour est inférieur à 50% des votants inscrits, **un second tour est organisé sous 15 jours**, ouvert à tous les salariés éligibles.

Les résultats sont communiqués aux salariés ainsi qu'à l'inspection du travail.



CAS PRATIQUE

Si vous êtes seul candidat déclaré pour une liste Solidaires-ASSO dans votre association, il vous est complètement possible de déposer une liste commune avec un candidat adhérent d'un autre syndicat. Il faudra alors définir en amont des tours de vote, la répartition des voix obtenues au 1er tour entre les deux syndicats, qui détermine la représentativité du syndicat dans le secteur.

Par exemple…

Vous êtes candidat pour Solidaires-ASSO et partagez une liste avec un candidat CFTC. Ensemble vous avez décidé au préalable d'une répartition équilibrée des voix obtenues au premier tour : 50% pour Solidaires-ASSO et 50% pour la CFTC…

Résultats du premier tour : votre liste commune obtient au total 4 voix sur 10 votes exprimés et sur 20 inscrits.

> **> Soit 40% des voix exprimées**… Solidaires-ASSO comme la CFTC sont déclarés représentatifs dans l'association, ayant chacun bénéficié de 20% des votes exprimés (50% de 40%).
>
> > …**Mais 20% des votants inscrits** : un second tour sera alors nécessaire pour élire les DP dans votre association.